

УДК 339.13

О.І.Міщук

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ЕФЕКТИВНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

О.Mishchuk

Effective methods of motivating and encouraging staff

Останнім часом для ефективної роботи персоналу використовують все більше нових способів стимулювання. Існує ряд правил здійснення ефективної мотивації робітників:

1. Мотивування дає результати, коли підлеглі відчують визнання свого вкладу в результат роботи, володіють заслуженим статусом.
2. Несподівані та нерегулярні заохочення мотивують краще, ніж прогнозовані.
3. Позитивне підкріплення має більший результат ніж негативне.
4. Підкріплення має бути своєчасним, яке відбувається негайно.

За виконану роботу несподівана винагорода не повинна на себе довго чекати.

Працівників слід стимулювати за проміжні досягнення, не чекати завершення всієї роботи. Для цього загальне завдання повинно бути розділено та сплановано по етапно.

Важливо дати співробітникам відчуття себе впевнено. Успіх тягне за собою успіх.

Як правило, крупні винагороди, кому вони достаються, викликають заздрощі, а невеличкі, навпаки, задоволення. Не потрібно постійно виділяти кого - не будь зі співробітників, це потрібно робити для збереження колективу.

Типовими є наступні стимули:

- ✓ підвищення на посаді,
- ✓ розширення повноважень,
- ✓ визнання,
- ✓ можливість прямого спілкування з вищим керівництвом,
- ✓ матеріальна премія з зазначенням «за що»,
- ✓ страхування життя та здоров'я,
- ✓ гарантія збереження робочого місця,
- ✓ оплата медичних послуг,
- ✓ придбання житла,
- ✓ оплата витрат на ремонт особистого автомобіля і бензин та ін..

Підприємство не повинно мати стандартного пакету стимулів. Стимулювання повинно бути адресним, орієнтованим на конкретного співробітника.

Узагальнення досвіду практичної діяльності вітчизняних підприємств та організацій показали значимість нематеріальних інструментів стимулювання для співробітників компаній та підтвердили помилковість думок про абсолютні значення матеріальних факторів в формуванні лояльності персоналу.

Отже, напрямками активізації використання нематеріальних факторів для підвищення лояльності персоналу організацій можуть стати: підтримка сприятливого психологічного клімату в колективі; розвиток системи управління конфліктами; формування та розвиток організаційної культури; формування у співробітників почуття справедливості; побудову ефективних систем зворотного зв'язку; інтеграція співробітників у колектив; створення нової команди шляхом підвищення позитивних емоційних зв'язків та формування позитивної думки щодо професійної діяльності.